

**KEPIMPINAN RUKUN TETANGGA:
SATU KAJIAN KES DI KAWASAN RUKUN
TETANGGA KAMPUNG MALAYSIA RAYA,
CHERAS, KUALA LUMPUR**

HAMIDAH BINTI ABU BAKAR

UNIVERSITI SAINS MALAYSIA

2014

**KEPIMPINAN RUKUN TETANGGA:
SATU KAJIAN KES DI KAWASAN RUKUN
TETANGGA KAMPUNG MALAYSIA RAYA,
CHERAS, KUALA LUMPUR**

oleh

HAMIDAH BINTI ABU BAKAR

**Tesis ini diserahkan untuk memenuhi
keperluan bagi Ijazah Sarjana
Sains Kemasyarakatan**

Ogos 2014

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, dipanjatkan kesyukuran ke hadrat Allah Subhanahu Wataala yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dengan limpah kurnia dan keredaannya dapatlah saya menyempurnakan tesis ini mengikut kehendak dan jangka masa yang ditetapkan.

Dalam menyiapkan tesis ini, saya ingin merakamkan ucapan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada Profesor Madya Dr. Sivamurugan Pandian, selaku penyelia yang dihormati dan disanjung kerana telah banyak membantu, membimbing, memberi galakan serta menyumbang idea-idea yang sangat bernas kepada saya dalam menyempurnakan penulisan ini. Ucapan terima kasih yang tidak terhingga juga ditujukan kepada pihak Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional kerana telah memberi kebenaran untuk menjalankan kajian di Kawasan Rukun Tetangga Kampung Malaysia Raya.

Dipohonkan doa dan kasih sayang jua kepada keluarga tercinta yang sentiasa mendoakan kesejahteraan dan kejayaan buat saya. Sekalung penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga juga kepada semua rakan-rakan yang terlibat dalam mmembantu saya menyiapkan tesis ini. Semoga hasil kajian tesis ini sedikit sebanyak dapat memberi sumbangan yang bermakna kepada pemimpin Rukun Tetangga serta mendapat keberkatan dan keredaan dari Allah Subhanahu Wataala hendaknya.

KANDUNGAN

	Halaman
PENGHARGAAN	i
KANDUNGAN	ii
SENARAI JADUAL	vi
SENARAI RAJAH	vii
SENARAI PETA	viii
SENARAI SINGKATAN	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
BAB 1 PENGENALAN	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Penyataan Masalah	4
1.3 Objektif Kajian	9
1.4 Persoalan Kajian	10
1.5 Sorotan Karya	10
1.6 Signifikan Kajian	20
1.7 Skop dan Limitasi kajian	21
1.8 Pembahagian Bab	21
BAB 2 TEORI DAN KONSEP	
2.1 Pendahuluan	24
2.2 Konsep Pemimpin dan Kepimpinan	24
2.3 Rukun Tetangga	27
2.4 Kepimpinan Rukun Tetangga	30
2.5 Jenis Gaya Kepimpinan	38
2.6 Komunikasi Kepemimpinan	45
2.7 Teori-teori kepimpinan	49

	Halaman
2.7.1 Teori Tingkah Laku : Kajian Ohio State	50
2.7.2 Teori Kepimpinan : Kajian Universiti Michigan	52
2.7.3 Grid Kepimpinan	53
2.8 Kerangka Konseptual Kajian	58
2.9 Kesimpulan	66
 BAB 3 METODOLOGI KAJIAN	
3.1 Pendahuluan	67
3.2 Rekabentuk Kajian	68
3.3 Populasi dan Sampel Kajian	68
3.4 Kaedah Pengumpulan Data	69
3.4.1 Data Primer	70
3.4.2 Temubual	71
3.4.3 Data Sekunder	72
3.5 Instrumen Kajian	73
3.6 Kajian Rintis	77
3.7 Kaedah Penganalisaan Data	78
3.8 Kesimpulan	80
 BAB 4 LATAR BELAKANG KAWASAN KAJIAN	
4.1 Pendahuluan	81
4.2 Maklumat Kependudukan	83
4.3 Kemudahan Asas	83
4.4 Jawatankuasa Rukun Tetangga (JKRT)	84
4.5 Aktiviti KRT Kampung Malaysia Raya	87
4.6 Penglibatan dalam Program Agensi Lain	90
4.7 Skim Rondaan Sukarela	91
4.8 Mediator Komuniti	93

	Halaman
4.9 Fungsi Dewan Orang Ramai	94
4.10 Jalinan Kerjasama dengan Pertubuhan-Pertubuhan Yang Lain	95
4.11 Sumber Kewangan	96
4.12 Saluran Komunikasi	97
4.13 Anugerah dan Pengikhtirafan	99
4.14 Kesatuan dan Kesepaduan	100
4.15 Kesimpulan	101
 BAB 5 DAPATAN KAJIAN	
5.1 Pendahuluan	102
5.2 Latar belakang Responden	103
5.2.1 Jantina	103
5.2.2 Umur	103
5.2.3 Kaum	104
5.2.4 Tahap Pendidikan	105
5.2.5 Status Pekerjaan	106
5.2.6 Penglibatan dalam Aktiviti RT	106
5.3 Analisis Dimensi Gaya Kepimpinan Orientasi Struktur Tugas	108
5.4 Analisis Dimensi Gaya Kepimpinan Orientasi Pertimbangan	120
5.5 Analisis Persepsi Terhadap Aktiviti Rukun Tetangga	130
5.6 Kesimpulan	135
 BAB 6 RUMUSAN DAN CADANGAN	
6.1 Pendahuluan	136
6.2 Rumusan Kajian	137
6.3 Perbincangan Dapatan Kajian	137

	Halaman
6.4 Cadangan Kajian	146
6.5 Cadangan Untuk Kajian Akan Datang	149
6.6 Penutup	152
BIBLIOGRAFI	154
Lampiran 1	

SENARAI JADUAL

Jadual		Halaman
Jadual 2.1	Pembahagian Keaktifan KRT	35
Jadual 2.2	Kriteria Penilaian Prestasi Keaktifan KRT	36
Jadual 3.1	Pembahagian Soal Selidik	73
Jadual 3.2	Skala Likert	75
Jadual 3.3	Skala Likert	76
Jadual 3.4	Tahap Analisis Min	79
Jadual 4.1	Bilangan AJK Bagi Tahun 2006 -2012	86
Jadual 4.2	Senarai 10 KRT Daerah Cheras Yang Aktif Bagi Tahun 2008 – 2010	88
Jadual 4.3	Bilangan Aktiviti Bagi Tahun 2008 – 2010	89
Jadual 5.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	103
Jadual 5.2	Taburan Responden Mengikut Umur	104
Jadual 5.3	Taburan Responden Mengikut Kaum	105
Jadual 5.4	Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	105
Jadual 5.5	Taburan Responden Mengikut Status Pekerjaan	106
Jadual 5.6	Taburan Responden Yang Terlibat Dalam Aktiviti RT	108
Jadual 5.7	Dimensi Gaya Kepimpinan Mengikut Orientasi Struktur Tugas	109
Jadual 5.8	Dimensi Gaya Kepimpinan Mengikut Orientasi Pertimbangan	121
Jadual 5.9	Persepsi Terhadap Aktiviti Rukun Tetangga	131

SENARAI RAJAH

Rajah		Halaman
Rajah 2.1	Model Grid Kepimpinan Blake Mouton	54
Rajah 2.3	Model Asas Kajian	60
Rajah 2.3	Kerangka Konseptual Kajian	65
Rajah 4.1	Struktur Organisasi JKRT	86

SENARAI PETA

Peta	Halaman
Peta 4.1 Peta Kampung Malaysia Raya	82

SENARAI SINGKATAN

Berikut adalah singkatan yang digunakan dalam tesis:

RT	Rukun Tetangga
KRT	Kawasan Rukun Tetangga
JPNIN	Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional
PPNIN	Pejabat Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional
AJK	Ahli Jawatankuasa
JKRT	Jawatankuasa Rukun Tetangga
SRS	Skim Rondaan Sukarela

**KEPIMPINAN RUKUN TETANGGA: SATU KAJIAN KES DI KAWASAN
RUKUN TETANGGA KAMPUNG MALAYSIA RAYA, CHERAS,
KUALA LUMPUR**

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk melihat gaya kepimpinan dan keberkesanan pengerusi RT di KRT Kampung Malaysia Raya, Cheras, Kuala Lumpur. KRT yang kurang aktif sering dikaitkan dengan kegagalan pengerusi memainkan peranan mereka sebagai pemimpin yang berkesan. Objektif khusus kajian ini adalah untuk i) menilai kekuatan karakter yang dimiliki oleh pemimpin dalam memperkukuhkan gaya kepimpinan berkesan ii) menilai tingkah laku pemimpin yang mempengaruhi gaya kepimpinan berkesan dan iii) menilai peranan yang dimainkan oleh pemimpin dalam meningkatkan keberkesanan gaya kepimpinan. Data kuantitatif dikumpul dengan menggunakan borang soal selidik yang disesuaikan daripada Leadership Behavior Description Questionnaire oleh Stogdill (1974) yang melibatkan seramai 320 responden terdiri daripada jiran muda, jiran wanita, rukun tetangga dan jiran usia emas. Model grid kepimpinan Blake dan Mouton (1985) digunakan untuk mengukur amalan kepimpinan berorientasikan dimensi struktur tugas dan pertimbangan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa pengerusi RT mempunyai karakter, tingkahlaku dan memahami peranan sebagai seorang pemimpin berdasarkan dimensi struktur tugas dan pertimbangan pada tahap tinggi iaitu skor min 4.11 dan 4.13. Kajian ini mendapati bahawa pengerusi RT mengamalkan gaya kepimpinan demokratik dalam memastikan matlamat untuk menyatupadukan masyarakat dapat dicapai. Gaya ini merupakan gaya paling berkesan untuk memupuk kepuasan yang tinggi dalam kalangan anggotanya dan dapat meningkatkan prestasi organisasi RT ke arah kecemerlangan.

**LEADERSHIP OF RUKUN TETANGGA: A CASE STUDY IN KAWASAN
RUKUN TETANGGA KAMPUNG MALAYSIA RAYA, CHERAS,
KUALA LUMPUR**

ABSTRACT

This research is done to determine leadership style and effectiveness of RT chairman in KRT Kampung Malaysia Raya, Cheras, Kuala Lumpur. An inactive KRT is often associated with the failure of their roles as leaders in their community. The main objectives of this study are i) to evaluate the strength character posses by a leader in establishing a memorable leadership style ii) to evaluate the behavior of leaders influencing effective leadership style and iii) to evaluate the role played by leaders to improve the effectiveness of leadership style. Quantitative data were collected using by adapted questionnaire from Leadership Behavior Description Questionnaire by Stogdill (1974) involved 320 respondent from jiran muda, jiran wanita, Rukun Tetangga and jiran usia emas. Managerial grid model from Blake and Mouton (1985) was used to measure the leadership style based on task structure and consideration dimensions. The findings showed that RT chairman has the character, behavior and understanding of the role of a leader based on its task structure and consideration dimensions at high levels, with a mean score of 4.11 and 4.13 respectively. These findings indicate that the chairman of the democratic leadership style is the most effective style. This style can foster greater satisfaction among members and enhance organization performace towards excellence RT.

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Rukun Tetangga (RT) merupakan sebuah organisasi sosial yang sangat penting dalam membantu kerajaan untuk menyatupadukan masyarakat berbilang kaum di negara ini. Kewujudannya semakin dikenali oleh masyarakat setempat khususnya di kawasan-kawasan perumahan. Penubuhan Kawasan Rukun Tetangga (KRT) yang pertama pada tahun 1975 iaitu KRT Kampung Kasipillay di Kuala Lumpur menjadi titik tolak kepada usaha kerajaan untuk menangani masalah perkauman yang berlaku pada tahun 1969 (Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional, 2010).

Sehingga ke hari ini, RT tetap dipandang sebagai organisasi penting dan utama yang banyak membantu kerajaan untuk menyatupadukan masyarakat berbilang kaum di negara ini. Bagi Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (JPNIN) yang menaungi organisasi ini, ia sentiasa memastikan supaya pemimpin-pemimpin RT yang dilantik dipilih dalam kalangan individu-individu yang berkaliber dan berwibawa supaya dapat mencapai matlamatnya. Justeru, JPNIN sering mengaitkan kegagalan RT

menjalankan tanggungjawab ini disebabkan pengerusi yang dilantik tidak memainkan peranannya dengan berkesan¹ (Laporan Simposium Rukun Tetangga, 2010).

Bagi menjayakan pencapaian matlamat organisasi, pemimpin perlu berkomunikasi dengan anggota organisasinya untuk memperoleh kerjasama. Begitu juga dengan aktiviti yang dijalankan oleh RT yang memerlukan sokongan dan kerjasama daripada ahli yang berada dalam RT meliputi pelbagai lapisan kaum. Untuk memimpin sesebuah organisasi, peranan pemimpin adalah sangat penting dalam memupuk keharmonian dan semangat sayang pada negara Malaysia. Sebagai perantara di antara kerajaan dan rakyat, RT mempunyai tanggungjawab besar untuk merealisasikan perancangan kerajaan khususnya kerajaan persekutuan. Peranan mereka menjadi lebih penting bagi menjayakan perpaduan kaum dan membentuk integrasi nasional di Malaysia. Justeru, RT dapatlah dianggap sebagai wadah kepimpinan yang merupakan jentera utama kepada masyarakat dalam membawa arus perubahan kepada rakyat pelbagai lapisan kaum di negara ini.

Persepsi komuniti setempat terhadap amalan komunikasi kepimpinan RT yang berurusan secara langsung dalam memupuk perpaduan dan integrasi nasional akan diberikan perhatian. Kajian literatur banyak menunjukkan tentang peranan dan kepuasan gaya komunikasi kepimpinan serta tahap komitmen yang memberi banyak pengaruh dan implikasi kepada seseorang dalam komuniti RT. Ab. Aziz (2012) menjelaskan kemahiran komunikasi yang baik yang ada pada pemimpin akan membolehkannya berinteraksi

¹ Isu kepimpinan turut diberi fokus utama dalam pembentangan kertas kerja di Simposium Rukun Tetangga 2010 dan Konvensyen Rukun Tetangga 2012 (Sumber: Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional, 2012).

dengan berkesan. Dalam konteks ini, keberkesanan gaya komunikasi dan komitmen kepimpinan RT akan memberi impak pada penglibatan serta sokongan komuniti setempat terhadap aktiviti-aktiviti yang dijalankan oleh RT. Bagi merealisasikan keharmonian masyarakat pelbagai kaum, sudah pasti kerajaan memerlukan satu jentera pengurusan RT yang cemerlang dan berwibawa. Kerajaan sewajarnya tidak boleh berkompromi dengan ketidakcekapan dan kelemahan dalam kepimpinan RT yang amat penting ini.

Banyak kajian menghasilkan dapatan yang menyebut bahawa komunikasi kepimpinan adalah pemangkin yang menjana kecemerlangan sesebuah organisasi. Di antaranya, kajian oleh Noran dan Habibah (1999) tentang sistem penilaian kerja dalam jabatan kerajaan, mendapati motivasi dan kemajuan kerja mempunyai hubungan dengan gaya komunikasi kepimpinan. Syd Abd Rahman, Rosli, Jamaludin dan Mohd Hazimi (2009) turut mendapati wujudnya hubungan signifikan antara gaya komunikasi kepimpinan dengan kepuasan dan komitmen Pegawai Sokongan 1 dalam jabatan kerajaan. Justeru, kajian untuk mengenal pasti hubungan gaya komunikasi kepimpinan RT dengan kepuasan serta komitmen komuniti setempat perlu dirintis bagi merealisasikan keharmonian masyarakat pelbagai kaum di negara ini.

Melihat kepada KRT Kampung Malaysia Raya yang ditubuhkan pada tahun 2004, keupayaannya menjalankan aktiviti melebihi dua belas aktiviti² pada setiap tahun secara berterusan yang meliputi pelbagai bidang menjadi indikator utama kepada kepimpinan

² JPNIN telah mensyaratkan di dalam MS ISO 9001:2008 bahawa setiap KRT yang dikategorikan sebagai aktif mesti menjalankan aktiviti 12 kali setahun (Sumber: Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional, 2010).

yang berkesan (Pejabat Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional Daerah Cheras, 2010)³. Penyertaan masyarakat daripada pelbagai peringkat umur merupakan proses penting dalam mengintegrasikan penduduk yang berbeza status kehidupan serta memperlihatkan bagaimana kepimpinan berkesan mempunyai korelasi dalam memperkukuhkan institusi kemasyarakatan seterusnya menyumbang kepada kesejahteraan negara.

1.2 Permasalahan Kajian

Kecemerlangan sesebuah organisasi merupakan penanda aras kepada keberkesanan pemimpinnya. Kajian Azimi, Turiman dan Ezhar (2002) terhadap pertubuhan belia di negara ini melihat bahawa organisasi yang berjaya mengekalkan kecemerlangan adalah bergantung kepada corak kepimpinan dan peranan yang dimainkan oleh pemimpinnya. Kolb dan Judith (1996) bersetuju bahawa perkara yang amat sukar untuk dilakukan oleh pemimpin adalah mengekalkan kecemerlangan organisasi yang dipimpinnya. Banyak pertubuhan-pertubuhan belia di Malaysia gagal dan tidak berfungsi dengan baik disebabkan pengurus gagal mengurus dan memimpin dengan berkesan. Mereka tidak memahami tanggungjawab dan peranan sebagai pemimpin.

Kajian-kajian yang lepas mendapati, pemimpin berwibawa adalah mereka yang mahir memberi maklumat serta menerima maklum balas. Kepimpinan yang bermasalah

³KRT Kampung Malaysia Raya juga telah menerima anugerah sebagai KRT paling cemerlang pada tahun 2006 dan beberapa anugerah lain daripada agensi-agensi seperti Jabatan Penerangan, Dewan Bandaraya Kuala Lumpur dan KEMAS sebagai kampung tradisional cemerlang. Ia juga menjadi destinasi pilihan utama dalam lawatan-lawatan oleh peserta-peserta kursus RT JPNIN peringkat ibu pejabat, lawatan integrasi oleh KRT negeri-negeri lain serta kunjungan pelawat-pelawat dari luar negara (Sumber: Pejabat Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional Daerah Cheras, 2010).

selalunya berpunca daripada amalan konsep serba tahu pemimpin dan tidak wujudnya interaksi dengan orang lain dalam organisasi. Kegagalan untuk berkomunikasi sering berlaku di antara pemimpin dengan pengikutnya kerana wujud banyak halangan dalam jalinan hubungan. Menurut Down dan Hazen (1977), masalah ini boleh diatasi dengan mengamalkan sikap bertimbang rasa, keterbukaan, memberi sokongan dan menggalakkan penyertaan pekerja bawahan semasa melaksanakan tugas. Pola interaksi anggota, khususnya komunikasi pemimpin dengan pengikut sesebuah organisasi terhasil daripada sifat kesanggauan, keterbukaan, mudah dihubungi, kerjasama dan penglibatan bersama dalam usaha pencapaian matlamat organisasi. Ia merangkumi perkara-perkara yang membantu dalam menggalakkan proses komunikasi antara anggota organisasi sama ada pada peringkat atasan, bawahan dan mendatar.

Daniel, Spikers dan Papa (1997) memerihalkan perlakuan-perlakuan komunikasi yang saling menyokong perlu berdasarkan kepada kriteria-kriteria berikut:-

- a. saling percaya mempercayai, keterbukaan dan sokongan antara pegawai atasan dengan pekerja bawahan.
- b. mempunyai maklumat yang tepat, mencukupi dan menyeluruh mengenai aspek prosedur kerja, penilaian prestasi, polisi organisasi, keputusan dan perkara-perkara yang berkaitan dengan tugas.
- c. penglibatan dalam membuat keputusan, penyelesaian masalah dan perkara-perkara yang berkaitan dengan tugas dan kepimpinan yang bersifat demokratik.
- d. komunikasi yang fleksibel dengan mempunyai saluran yang terbuka dan penyebaran maklumat dari pelbagai arah (atas, bawah dan mendatar).

Seperti yang diketengahkan oleh Alias (2005) dalam tulisannya, terdapat lima cabaran semasa yang dihadapi oleh RT untuk mencapai matlamatnya. Pertama adalah melibatkan isu kepimpinan iaitu didapati sesetengah ahli yang memegang jawatan sebagai pengerusi ataupun ahli jawatankuasa (AJK) mempunyai agenda dan motif yang tersendiri. Kedua, bilangan kaum wanita yang dilantik menjadi AJK terlalu sedikit jumlahnya berbanding kaum lelaki iaitu dengan ratio 5:20. Ketiga, sesetengah AJK Utama⁴ yang dilantik tidak diberi penghargaan secara individu oleh pihak Jabatan. Keempat, tidak semua KRT mengamalkan sikap demokrasi dalam pemilihan AJK tetapi lebih bersikap berpihak atau memilih sendiri sesiapa yang dikehendaki. Kelima, terdapat juga sesetengah KRT dipengaruhi elemen politik yang boleh menjejaskan fungsi dan peranan RT.

Berdasarkan statistik JPNIN terdapat hampir 15% daripada 4,458 bilangan keseluruhan KRT di seluruh Malaysia sehingga tahun 2010 dikategorikan sebagai kurang aktif. Pejabat Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional (PPNIN) Daerah Cheras mendapati isu ini berhubung kait dengan masalah kepimpinan yang mana pengerusi yang dilantik tidak mempunyai sifat-sifat kepimpinan yang berkesan dan gagal memainkan peranan mereka dalam mewujudkan komuniti yang bersatu dan berdikari. Mereka tidak membuat perancangan yang strategik untuk melaksanakan aktiviti serta gagal memikul tanggungjawab dengan baik.

⁴Ahli Jawatankuasa Utama terdiri daripada 5 orang iaitu pengerusi, timbalan pengerusi, setiausaha, penolong setiausaha dan bendahari.

Terdapat KRT yang hanya aktif pada peringkat awal penubuhannya sahaja kemudian prestasinya menurun dan menjadi statik. Isu dan cabaran ini telah diutarakan di dalam Pelan Tindakan Lima Tahun Rukun Tetangga (2006-2010) iaitu kepimpinan berkesan di peringkat komuniti adalah menjadi tumpuan utama. Melalui pemantauan JPNIN, salah satu faktor yang menyebabkan KRT tidak aktif adalah kerana kepimpinan yang kurang berkesan. Justeru, pemimpin RT perlu dipilih dalam kalangan individu yang mempunyai kepimpinan yang berkualiti dan berkredibiliti.

Idris (1996) menegaskan, peranan kepimpinan sebenarnya menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan aktiviti kerja. Kemajuan yang dicapai atau kemunduran yang dialami oleh sesuatu organisasi adalah ditentukan oleh peranan pemimpin yang dapat dilihat daripada gaya kepimpinannya. Hal ini menunjukkan bahawa gaya kepimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai aktiviti kerja. Jika seorang pemimpin menerapkan gaya kepimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi yang ada, maka para pekerja pun akan dapat bekerja dengan selesa.

Sesetengah pengerusi tidak menjalankan tugas mereka tetapi sebaliknya AJK yang menjalankan tugas-tugas pemimpin. Pengerusi tidak memberikan kerjasama dan melibatkan diri dalam tugas-tugas utama, sebaliknya ia dilakukan oleh timbalan pengerusi atau setiausaha. Penyertaan dalam kursus-kursus latihan serta mesyuarat di peringkat daerah juga diwakilkan kepada AJK utama yang lain. Penglibatan mereka dalam pengendalian aktiviti-aktiviti sangat terhad. Senario ini boleh menimbulkan rasa tidak puas hati dalam kalangan AJK kerana pengerusi dikatakan hanya inginkan jawatan

sahaja tetapi tidak mahu menjalankan tanggungjawab sebagai pemimpin masyarakat. Kesannya, masyarakat kurang mengenali pengerusi RT di kawasan mereka dan sokongan terhadap aktiviti mereka kurang mendapat sambutan.

Menurut PPNIN Daerah Cheras (2010), sesetengah aktiviti yang dilaksanakan oleh KRT disifatkan sebagai „syok sendiri“ dan lebih kepada „aktiviti keluarga“. Ini disebabkan penglibatan masyarakat setempat tidak menyeluruh dan hanya dihadiri oleh sanak saudara serta rakan-rakan terdekat sahaja. Penduduk tidak mengetahui kewujudan RT di kawasan mereka bahkan tidak mengenali langsung mengenai pengerusi serta AJK yang dilantik. Ini menunjukkan kelemahan kepimpinan yang tidak memainkan peranannya untuk menghebahkan kewujudan RT kepada penduduk. Sebaliknya pengerusi memberi alasan bahawa penduduk-penduduk di kawasan mereka tidak berminat untuk turut serta. Perspektif ini membawa kepada dua kemungkinan iaitu sama ada pengerusi kurang disenangi oleh penduduk kerana sikapnya yang kurang mesra dan „tidak dekat di hati mereka“ atau aktiviti-aktiviti yang dijalankan tidak mempunyai daya tarikan kepada penduduk.

Laporan Konvensyen Rukun Tetangga 1994 mendapati bahawa antara faktor-faktor yang boleh meningkatkan imej RT adalah melalui penilaian terhadap komitmen pemimpin RT supaya dapat melahirkan barisan pemimpin yang komited dan berwibawa di dalam pengurusan organisasi yang bergerak lebih tersusun dan berkesan. Penilaian ini penting supaya ia dapat menghasilkan barisan pemimpin yang komited dan berwibawa di dalam pengurusan organisasi yang bergerak lebih tersusun dan berkesan. Komitmen

seperti kesetiaan, kegigihan, berintegriti, keazaman, menjalinkan hubungan yang baik (Guzley, 1998), kesanggupan meluangkan masa dengan sukarela tanpa mengharapkan apa-apa balasan daripada organisasi akan memberi kesan yang positif untuk mencapai matlamat organisasi (Mareena, Norhasni, Ismi dan Azizan, 2011, Jaussi, 2007).

Berdasarkan latar belakang masalah ini, jelaslah bahawa kepimpinan pemimpin RT memerlukan kajian yang teliti. Kepimpinan tidak berkesan yang diamalkan dalam mengurus komuniti masyarakat setempat boleh menjejaskan prestasi cemerlang sesebuah KRT dan menyimpang daripada matlamat sebenar pewujudan KRT. Oleh itu, penyelidikan ini akan menumpukan kajian kepada gaya kepimpinan berkesan yang diamalkan oleh pengerusi KRT Kampung Malaysia Raya dalam memenangi hati masyarakat untuk memberi sokongan terhadap aktiviti-aktiviti yang dilaksanakan sehingga menjadi KRT yang aktif dan cemerlang.

1.3 Objektif Kajian

Objektif kajian ini secara amnya adalah untuk mengenal pasti bahawa kepimpinan berkesan merupakan faktor utama kepada kejayaan KRT Kampung Malaysia Raya. Secara khususnya, kajian ini bertujuan untuk:

- i. menilai kekuatan karakter yang dimiliki oleh pemimpin dalam memperkukuhkan gaya kepimpinan berkesan.
- ii. menilai tingkah laku pemimpin yang mempengaruhi gaya kepimpinan berkesan.

- iii. menilai peranan yang dimainkan oleh pemimpin dalam meningkatkan keberkesanan gaya kepimpinan.

1.4 Persoalan Kajian

Berdasarkan kepada tujuan-tujuan di atas, kajian ini akan menjawab kepada persoalan-persoalan seperti berikut:

- i. apakah karakter yang ada pada pengerusi membantu mengukuhkan sokongan masyarakat kepada kepimpinan RT?
- ii. apakah tingkah laku yang ditunjukkan oleh pengerusi bagi meningkatkan keyakinan masyarakat terhadap RT?
- iii. apakah pengerusi memahami akan peranannya sebagai pemimpin untuk memberikan khidmat kepada masyarakat dengan baik?

1.5 Sorotan Karya

Kejayaan atau kegagalan Jawatankuasa Rukun Tetangga (JKRT) banyak bergantung kepada kewibawaan seseorang pemimpin dan bagaimana sesebuah organisasi tersebut diarah, ditadbir, diurus dan dikawal selia. Sifat, nilai dan tingkah laku yang beretika menentukan keberkesanan kepimpinan seterusnya mempengaruhi prestasi organisasi. Nilai, kepercayaan, latar belakang budaya seseorang pemimpin dan organisasi turut memainkan peranan (Maha, 2012). Kepimpinan tanpa nilai boleh mengakibatkan kehancuran dan kemusnahan.

Thompson (2010) dalam kajiannya terhadap hubungan ciri-ciri kepimpinan berorientasikan pekerja dengan kejayaan sesuatu projek mendapati bahawa ciri-ciri mengambil berat seperti empati, mendengar dan memulihkan mempunyai hubungan signifikan dan mempengaruhi kejayaan sesuatu projek. Gaya kepimpinan ini melibatkan satu struktur kemahuan yang terselindung dalam diri pemimpin dan mempengaruhi gelagatnya dalam berbagai-bagai suasana kepimpinan. Pencapaian kumpulan adalah tinggi kerana terdapatnya gabungan faktor-faktor seperti hubungan baik antara pemimpin dan ahli, amalan struktur tugas pada tahap yang tinggi dan terdapat kuasa jawatan. Ia merujuk kepada keseragaman matlamat dan kemahuan pemimpin dalam suasana yang berlainan.

Gaya kepimpinan juga dipengaruhi oleh kepercayaan dan andaian seseorang pemimpin terhadap orang-orang yang ada di bawah organisasinya. Menurut Jaussi (2007) komitmen boleh dilihat dengan memberikan kesan positif untuk organisasi dan sanggup berkorban untuk mencapai matlamat organisasi. Kenyataan ini dilihat sesuai untuk menilai keberkesanan kepimpinan RT masa kini. Ini disebabkan peranan mereka semakin mencabar dan perlu selari dengan arus teknologi moden yang berkembang pesat.

Untuk menjadi pemimpin RT, ketahanan diri yang tinggi sangat diperlukan kerana ia bukan memimpin satu kaum sahaja bahkan masyarakat yang berbilang kaum. Melihat kepada transformasi konsep RT yang bermula dengan aktiviti rondaan wajib pada tahun 1975 kepada penggerak perpaduan pada tahun 2010, RT masa kini memikul tanggungjawab yang semakin berat dan perlu sentiasa peka dengan perkembangan

semasa. RT bukan sahaja dikehendaki menjalankan rondaan sukarela, bahkan mereka wajib mengadakan aktiviti-aktiviti kemasyarakatan dan perlu bijak menggunakan teknologi maklumat. Oleh yang demikian, pengerusi RT yang dipilih mesti berkualiti dan mampu menjalankan tanggungjawab dengan berkesan.

Kajian Zaharah (2005) ke atas 338 orang pengerusi RT untuk menilai keberkesanan kepimpinan dalam masyarakat yang berbilang kaum mendapati bahawa faktor karakter, sikap, kompetensi dan memahami peranan sebagai pemimpin adalah antara ciri-ciri kepimpinan berkesan. Mohd Sahandri, Saffe dan Saifuddin (2009) menjelaskan, individu-individu yang kurang mempunyai kemahiran dan keupayaan menjadi ketua tidak dapat meningkat tinggi dalam kerjayanya. Oleh itu, kemahiran menjadi ketua dan pemimpin akan menentukan sejauh mana seseorang itu berupaya mengoperasikan dan memajukan visi, misi, matlamat dan halatuju sesebuah organisasi.

Menurut Azimi et. al (2002), faktor utama sesebuah organisasi tidak berfungsi dengan baik dalam mencapai kecemerlangan adalah disebabkan pemimpin tidak dapat memainkan peranan kepimpinannya secara aktif di mana mereka tidak memahami peranan dan tanggungjawab sebagai seorang pemimpin. Sebagai contoh, mereka barangkali tidak sedar atau tidak mahu mengakui bahawa terdapat beberapa kelemahan dalam pendekatan kerja atau kegiatan mereka, sikap, cara berhubung dengan ahli dan orang ramai, kaedah membuat keputusan tentang sesuatu kegiatan yang ingin dikendalikan dan cara memimpin. Kelemahan-kelemahan ini mungkin menyebabkan ahli

dan orang ramai kurang atau hilang minat terhadap kegiatan yang dijalankan dan seterusnya gagal mendapat maklum balas yang diharapkan daripada mereka.

Kajian Kolb (1996) menunjukkan bahawa peranan pemimpin merupakan faktor yang paling kritikal dalam pengurusan kepimpinan. Hershey dan Blanchard (1994) dalam kajiannya menunjukkan terdapat empat pilihan pada seseorang pemimpin : memberitahu, menjual (*selling*), penglibatan dan pengagihan (*delegating*). Dari segi aplikasi, ciri-ciri yang boleh meningkatkan ialah interaksi dengan orang lain, pengurusan masa dan berkomunikasi. Amalan gaya demokratik dan komunikasi dua hala ini menjadi indikator yang sangat berpengaruh kepada ahli-ahlinya. Bersesuaian dengan kajian Syd Abd Rahman et. al (2009) ke atas 3,000 orang ahli KRT, didapati 62% responden bersetuju bahawa amalan komunikasi dua hala dan sifat keterbukaan pemimpin RT mencapai tahap kepuasan mereka.

Kajian ini selari dengan pendapat Ishak dan Zainorazlin (1994) yang menyatakan pemimpin yang berkesan berupaya membina hubungan rapat dengan ahli, berkongsi pandangan, percaya terhadap kemampuan ahli dan sentiasa memberi dorongan. Jalinan hubungan yang positif dengan penyelia dan sumber pentadbiran menurut penilaian Meyer dan Allen (1997) adalah bergantung kepada darjah kecukupan maklumat yang diterima oleh seseorang pekerja. Pemimpin bukan sahaja menjadi model ikutan bahkan mempengaruhi interaksi ahli, memandu ke arah mencapai matlamat serta membangunkan iklim kondusif dalam organisasi (Robbins, 1998).

Kepimpinan yang hebat juga harus berteraskan kepada konsep *win-win*⁵ di mana yang memimpin dan dipimpin akan bersama-sama berpuas hati serta selesa untuk berkerjasama antara satu sama lain kerana masing-masing saling memahami. Ini menunjukkan bahawa hubungan pengerusi dan AJK dalam RT sangat penting supaya orang ramai akan sentiasa memberi sokongan dan bantuan. Untuk berada dalam sebuah organisasi sukarela, kerja berpasukan merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Kerja berpasukan melibatkan dua atau lebih orang bekerja bersama-sama dengan matlamat yang sama di mana individu saling berinteraksi dengan perhubungan yang stabil dan mengakui diri mereka sebagai sebahagian daripada ahli pasukan (Ingram dan Desombre, 1999). Dengan adanya semangat kerja berpasukan, ia membolehkan JKRT bergiat dengan lebih aktif.

Menurut Mohd Sahandri et. al (2009), jika kemahiran dan pengalaman setiap ahli tidak digunakan sepenuhnya, ia akan menyebabkan pembaziran kepakaran yang sepatutnya dapat memperkasakan dan memartabatkan fungsi, peranan serta tanggungjawab unit khususnya dan organisasi amnya. Memang tidak dinafikan bahawa terdapat sesetengah KRT, hanya pengerusi sahaja bergerak aktif secara *one man show*⁶ ataupun bertindak bersendirian tanpa kerjasama AJK. PPNIN Daerah Cheras (2010) menjelaskan bahawa perkara ini terjadi kerana sikap pengerusi yang dilantik kurang disenangi dan tidak mendapat sokongan masyarakat. Walau bagaimanapun, pengerusi yang sedemikian tidak akan bertahan lama dan sentiasa menghadapi masalah kerana keupayaannya yang terbatas.

⁵*Win-win* adalah konsep menang-menang di mana kedua-dua pihak mendapat faedah bersama.

⁶Pengerusi membuat keputusan dan suka bekerja sendirian tanpa melibatkan ahli-ahlinya.

Ingram (1999) menjelaskan lagi, di dalam sesebuah pasukan setiap ahli memiliki kemahiran dan kebolehan yang saling melengkapi. Mereka menyedari komitmen dan peranan mereka penting untuk kejayaan organisasi. Justeru, mereka bekerja di dalam persekitaran yang saling mempercayai, bebas menyuarakan pendapat dan idea melalui perbincangan dan setiap masalah diselesaikan secara bersama. Kerja berpasukan akan gagal apabila individu tidak menyedari tanggungjawab masing-masing.

Garner dan Orelove (1995) juga bersetuju bahawa ketiadaan kerja berpasukan akan mengakibatkan berlakunya ketidakcekapan, kesilapan serta pelaksanaan kerja tidak konsisten. Apabila semua ahli menyedari tanggungjawab masing-masing terhadap pasukannya, bukan sahaja organisasi memperolehi manfaat bahkan ia memberi kepuasan kerja kepada ahli. Kesedaran ahli terhadap tugas adalah penting dalam pasukan kerana tanggungjawab yang mereka laksanakan adalah kerja sosial dan bukan untuk tujuan keuntungan.

Untuk membina sebuah pasukan yang kuat, sikap dan semangat kesukarelaan sangat penting kerana ia dapat memupuk dan mengembangkan nilai, amalan kerjasama dan perpaduan, demokrasi, hak-hak asasi manusia dan keadilan sosial dalam masyarakat (Azizan, 2009). Kerja sukarela ini yang melibatkan orang ramai dalam hal-hal kepentingan bersama merupakan suatu jaminan politik bahawa nilai dan amalan hidup yang dianggap secocok dengan perkembangan tamadun manusia itu dapat dipertahankan dan dimanfaatkan oleh seluruh masyarakat.

Sikap kesukarelaan juga boleh dijadikan ukuran atau pembayang tentang sifat-sifat kemanusiaan yang terdapat dalam diri seseorang atau sesuatu kumpulan manusia. Orang yang sering terlibat dalam kerja-kerja sukarela akan dilihat sebagai seorang yang bersifat mulia, manakala yang tidak mahu langsung menyertai kerja-kerja kesukarelaan akan dilihat sebagai seorang yang mementingkan diri sendiri. Oleh itu, apabila sesuatu kumpulan manusia ingin memilih seseorang untuk diberikan sesuatu tugas atau tanggungjawab, misalnya menjadi pemimpin untuk sesuatu organisasi, maka antara kayu ukur yang digunakan untuk memilih calon pemimpin tersebut ialah seseorang yang mempunyai banyak pengalaman dalam kerja atau program kesukarelaan (Saifuddin, 2001).

Tidak semua orang mempunyai semangat dan jiwa yang rela berkorban demi kepentingan orang lain. Ini dibuktikan oleh Laporan Sosial Malaysia (2010)⁷ bagi domain penyertaan sosial oleh masyarakat mendapati peratus bilangan ahli yang menyertai kumpulan sukarela adalah rendah iaitu 24%. Kajian ini turut menunjukkan peratus mereka yang terlibat dalam aktiviti kemasyarakatan dalam tempoh 12 bulan adalah rendah iaitu 21%. Berasaskan petunjuk ini, boleh dianggap semangat kesukarelaan masih rendah dalam kalangan masyarakat Malaysia.

Untuk melibatkan diri dalam kerja-kerja sukarela seperti RT, ia memerlukan pengorbanan dari segi masa dan tenaga. Khidmat yang diberi oleh mereka haruslah dipuji

⁷ Kaji Selidik Keadaan Sosial Malaysia oleh Unit Perundangan Universiti Malaya (UPUM), Mac – April 2010.

dan dihargai kerana ia diberi secara percuma. Walaupun mereka tidak mengharapkan sebarang bayaran tetapi Abdul Razak dan Amin (2000) menyatakan, pemberian ganjaran boleh menjadi perangsang kepada AJK untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Dengan adanya ganjaran, sesebuah organisasi akan lebih produktif dan berkembang dengan lebih baik melalui sokongan pihak pengurusan. Ini bermakna sekiranya pengiktirafan diberi kepada mana-mana AJK RT yang berkhidmat dengan cemerlang secara individu, ia akan meningkatkan lagi motivasi mereka untuk terus bergiat aktif.

Mengikut Ab. Aziz (2000) apabila diberi ganjaran yang setimpal, ahli akan lebih komited dan bersungguh-sungguh dalam kerja seterusnya prestasi kerja akan meningkat. Knouse (1995) turut bersetuju bahawa pengiktirafan atau penghargaan perlu diberi kepada pekerja yang melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan dengan cemerlang. Ia boleh memotivasi dan mendorong pekerja untuk terus meningkatkan lagi prestasi kerja pada masa akan datang. Pengiktirafan ini boleh diberi kepada RT secara individu atau kumpulan dalam bentuk surat pujian, peluang latihan, peluang lawatan, pingat atau anugerah.

Brown dan Zahrly (1989) pula melihat peluang untuk mensosialkan diri, meningkatkan kemahiran dalam karier dan mendapat kepuasan setelah selesai membantu menjalankan tugas sebagai ganjaran yang berharga kepada penggiat sukarela. Bagi Gidron (1983), penghargaan lain yang diterima oleh pekerja sukarela ialah pembentukan perhubungan dengan pelanggan semasa menjalankan tugas, perhubungan dengan pekerja sukarela yang lain dan juga dengan golongan profesional dalam pertubuhan kesukarelaan.

Ia dianggap sebagai imbuhan yang setimpal yang boleh menguatkan motivasi dalaman dan menjamin kesetiaan dalam pertubuhan (Azizi dan Nordin, 2006).

Pemimpin adalah penentu kepada jatuh bangunnya sesebuah negara. Begitu juga halnya dalam kalangan pemimpin masyarakat di mana ia merupakan orang penting kepada keharmonian dan kesejahteraan masyarakat di dalam komunitinya. RT sebagai sebuah organisasi sukarela memerlukan pemimpin yang berkaliber, berwibawa dan berkredibiliti untuk membantu JPNIN mencapai matlamatnya. Pertambahan bilangan KRT sebanyak 300 pada setiap tahun dan mencecah 500 KRT pada tahun 2011 menunjukkan bahawa kewujudan KRT dalam masyarakat sangatlah penting. Angka ini bagaimanapun tidak memberi petunjuk utama bahawa KRT menjadi hebat kerana masih banyak lagi kelemahan-kelemahan yang dikesan untuk memastikan KRT menjadi sebuah badan bukan kerajaan yang dihormati yang dipandang tinggi. JPNIN memandang bahawa pencapaian kualiti adalah yang lebih utama dan harus menandingi keupayaan kuantiti RT (JPNIN, 2011).

Keberkesanan RT juga dapat dilihat daripada keaktifannya menjalankan aktiviti dan keupayaannya memberi laporan kepada JPNIN seperti yang disyaratkan. Namun begitu, prestasi yang dilihat belum menunjukkan tahap yang memberangsangkan di mana JPNIN masih lagi menghadapi kesukaran untuk mendapatkan maklumat yang tepat dan jelas berkaitan dengan sesuatu isu apabila diperlukan oleh pihak pengurusan tertinggi. Ia dilihat sebagai satu kelemahan dari segi kepimpinan KRT itu sendiri yang kurang merasai

akan kepentingan kewujudan KRT sebagai jentera utama yang dapat membantu menyalurkan maklumat daripada peringkat bawahan kepada peringkat atasan.

Kajian ini menjurus kepada KRT Kampung Malaysia Raya kerana melihat keupayaan KRT menjalankan aktiviti secara berterusan sejak penubuhannya walaupun menghadapi pelbagai kesukaran terutamanya dari segi kewangan. Peruntukan yang diagihkan oleh JPNIN sebanyak RM4,800 setahun⁸ (RM400 sebulan) tidak mencukupi untuk menampung aktiviti KRT. Namun begitu dengan barisan kepimpinan yang ada, ia dapat mengatasi masalah ini dan terus mendapat sokongan daripada masyarakat. Kemampuan yang ditunjukkan oleh penduduk kampung melibatkan diri dalam tujuh buah Jawatankuasa yang melibatkan agensi kerajaan dan bukan kerajaan menunjukkan bahawa mereka dapat bekerja secara bermuafakat dan bersatu padu.

Selain itu juga, kesediaan mereka menerima kunjungan-kunjungan daripada pelawat-pelawat dari dalam dan luar negara serta peserta-peserta kursus JPNIN di sepanjang tahun menunjukkan terdapatnya suatu keistimewaan dan keunikan pada KRT ini. KRT ini juga sering menjadi tumpuan kajian pelajar-pelajar universiti dan juga program-program angkat jabatan kerajaan yang lain. Penyelidik melihat bahawa perkara ini merupakan sesuatu yang sangat positif yang seharusnya diamalkan oleh sesebuah KRT yang cemerlang kerana ia berupaya berdikari dan bergerak sendiri tanpa mengharap bantuan Jabatan semata-mata.

⁸ Mulai tahun 2012, setiap KRT diberi geran peruntukan sebanyak RM6,000 setahun (Sumber: Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional, 2012).

1.6 Signifikan Kajian

Penyelidikan mengenai kepimpinan telah banyak dibuat yang melibatkan semua peringkat organisasi sama ada formal ataupun tidak formal. Pelbagai dimensi dan sudut turut dilihat untuk mendapatkan jawapan bagi setiap persoalan. Namun, kajian yang menyeluruh tentang kepimpinan RT belum banyak dilakukan dan bilangannya masih lagi terhad. Oleh itu, penyelidik berpendapat bahawa hasil kajian ini amat penting untuk memberi pengetahuan dan pemahaman kepada masyarakat mengenai amalan kepimpinan berkesan oleh pengerusi RT secara lebih dekat lagi.

Penyelidik mengharapkan kajian yang dilaksanakan ini dapat menyumbangkan ke arah peningkatan kepimpinan pengerusi RT apabila membuat keputusan. Ini secara tidak langsung dapat memberikan ruang kepada pemimpin RT menilai potensi diri termasuklah kesediaan dalam membuat keputusan yang tepat dalam menerajui KRT masing-masing. Kajian ini juga menjadi sangat penting kerana ia dapat mengenal pasti ciri-ciri kepimpinan yang seharusnya menjadi amalan pemimpin Rukun Tetangga supaya mereka mendapat sokongan dan kerjasama yang padu daripada masyarakat.

Selain itu, kajian ini dapat menambah koleksi rujukan kepada para pengkaji untuk membuat penyelidikan melalui perspektif yang berlainan. Dengan adanya bahan rujukan yang lebih banyak, ia akan mendorong penyelidik untuk membuat kajian secara lebih terperinci mengenai RT. Hasil penemuan yang diperolehi melalui kajian ini juga diharap

dapat mengetengahkan kepentingan RT kepada masyarakat dan kepimpinan sebagai tunggak utama dalam kejayaannya.

1.7 Skop Dan Limitasi Kajian

Melihat kepada batasan yang ada dalam menjalankan kajian ini, penyelidik menghadkan kajian ini kepada perkara-perkara berikut:

- i. Kajian ini dijalankan di KRT Kampung Malaysia Raya sahaja.
- ii. Kajian ini melibatkan komuniti penduduk, Jawatankuasa Rukun Tetangga dan pengerusi di KRT Kampung Malaysia Raya sahaja.
- iii. Kajian ini merupakan sampel bias kerana mewakili majoriti satu kaum iaitu Melayu dan tidak kaum lain.
- iv. Hasil kajian ini akan menggambarkan gaya kepimpinan pengerusi KRT Kampung Malaysia di daerah Cheras, Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dan tidak mewakili pemimpin-pemimpin RT secara keseluruhannya. Walau bagaimanapun rangka kerjanya boleh diguna pakai bagi tujuan pengkajian gaya kepimpinan bagi KRT-KRT yang lain.

1.8 Pembahagian Bab

Kajian ini mengandungi enam bab kesemuanya. Bab Satu menyentuh tentang pengenalan terhadap subjek yang akan difokuskan dalam kajian ini dan ia meliputi latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian yang umum dan khusus serta kepentingan kajian ini.

Bab Dua pula akan membincangkan teori dan konsep yang digunakan yang meliputi ulasan tentang teori kepimpinan, hubungan kemanusiaan, serta pandangan para sarjana tentang gaya kepemimpinan berkesan seperti karakter, peranan, kemahiran, tingkah laku dan lain-lain serta hubungannya dengan kepimpinan berkesan pengerusi Rukun Tetangga.

Menerusi Bab Tiga, diterangkan metodologi kajian yang akan memuatkan tentang konseptualisasi dan operasionalisasi kajian. Ini termasuklah perbincangan mengenai kesemua pemboleh ubah kajian dan faktor-faktor demografi seperti jantina, umur, bangsa, pekerjaan, kelulusan dan penglibatan komuniti setempat dengan aktiviti RT. Selain itu, bab ini juga akan membicarakan tentang reka bentuk kajian, kaedah pengumpulan data, persampelan, kawasan kajian dan kaedah penganalisan data.

Bab Empat pula akan menyentuh tentang latar belakang kawasan kajian bagi memberikan maklumat lebih terperinci mengenai lokasi dan Jawatankuasa KRT Kampung Malaysia Raya. Lebih banyak maklumat akan diketengahkan mengenai keistimewaan dan keunikan yang terdapat pada KRT ini bagi membolehkannya menjadi pilihan kajian.

Sementara dalam Bab Lima pula akan membincangkan dapatan kajian ini dan ulasan mengenai penemuan yang diperolehi. Bahagian terakhir dalam kajian ini iaitu Bab Enam akan membuat rumusan mengenai penyelidikan yang telah dilakukan. Ini

termasuklah gambaran ringkasan kajian, penemuan utama kajian, implikasi kajian serta arah tuju penyelidikan yang boleh dijalankan pada masa akan datang.

BAB 2

TEORI DAN KONSEP

2.1 Pendahuluan

Bab ini membicarakan teori dan konsep yang berkaitan dengan kepemimpinan berkesan melibatkan pemimpin dan gaya kepemimpinan. Konsep-konsep kepemimpinan yang berkesan serta gaya kepemimpinan dan kajian-kajian lepas berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kesannya ke atas kepemimpinan juga akan dibicarakan. Selain itu bab ini juga akan mengenal pasti teori yang bersesuaian untuk digunakan dalam kajian ini.

2.2 Konsep Pemimpin dan Kepimpinan

Kepimpinan didefinisikan sebagai aktiviti yang dilakukan oleh pemimpin ketika mengarah anggota-anggota kelompok untuk melaksanakan tugas yang akan membawa kepada tercapainya matlamat yang ditujui bersama (Jones dan George, 2009). Robiah (2001) menyatakan bahawa kepimpinan merupakan suatu bentuk hubungan apabila seseorang mempunyai kesempatan dan kemampuan untuk mempengaruhi perlakuan orang lain melalui gerak laku, pemikiran, tutur kata dan tindakannya. Kepimpinan dalam konteks komuniti melibatkan tindakan, tanggungjawab sosial dan nilai-nilai yang diamalkan terhadap orang bawahan (Schmitz, 2012). Keberkesanan kepimpinan ini